

# Instrucciones sobre Conflictos de Intereses

## 1 Resumen

<b>DIVULGAR</b>	Tienes la obligación de divulgar cualquier conflicto de intereses real, potencial o percibido a tu gerente
<b>EVITAR</b>	Debes evitar todos los conflictos de intereses. Ciertas prácticas, como el nepotismo y los tratos personales (ganancia personal), están prohibidas
<b>DOCUMENTAR</b>	La resolución de cualquier conflicto de intereses divulgado debe ser documentada.

Estas instrucciones son aplicables y obligatorias para todos los directores, oficiales, empleados, agentes y otros representantes de Securitas.

## 2 Introducción y Objetivo

Las decisiones comerciales siempre deben basarse en razones y criterios objetivos y tomarse en el mejor interés de Securitas. Las decisiones comerciales nunca deben estar influenciadas por las relaciones personales de un empleado, actividades fuera de Securitas o intereses financieros. Los conflictos de intereses pueden afectar las decisiones que tomamos, dañar nuestra marca y reputación, y crear desconfianza dentro y fuera de la empresa.

De acuerdo con el *Código de Valores y Ética* de Securitas:

- Los empleados y socios comerciales deben evitar todos los conflictos de intereses o los conflictos de intereses percibidos entre sus actividades personales y su participación en la conducción de los negocios de Securitas.
- Las transacciones comerciales entre Securitas y las partes relacionadas con un empleado, como miembros de la familia <sup>1</sup>, parientes, amigos, proveedores o clientes con quienes un empleado de Securitas tiene un interés común personal ("**Partes Relacionadas**"), solo están permitidas en circunstancias excepcionales y después de la "aprobación del abuelo", es decir, la aprobación del gerente del gerente del empleado.
- La aprobación del abuelo también es necesaria cuando miembros de la misma familia están empleados o cuando existen relaciones personales cercanas entre empleado.

Estas instrucciones tienen como objetivo proporcionar una guía adicional para todos los empleados de Securitas sobre qué es una situación de conflicto de intereses, cómo deben actuar los empleados y qué situaciones deben evitar. También incluyen una obligación para el individuo de divulgar cualquier conflicto de intereses, ya sea real, potencial o percibido.

<sup>1</sup> Los miembros de la familia incluyen, pero no se limitan a, el cónyuge o pareja de la persona o alguien con quien tenga una relación romántica, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos, nietos, sobrinos, sobrinas, tías, tíos o personas que vivan en el mismo hogar que la persona. También incluye a personas con quienes estas personas tengan una relación romántica.



Estas instrucciones son obligatorias para todos los directores, oficiales, empleados, agentes y otros representantes de Securitas.

#### Resumen de los principales cambios desde la última revisión:

- Actualización sobre el nuevo flujo de trabajo de divulgación digital.

### 3 ¿Qué es un Conflicto de Intereses?

Un conflicto de intereses (CoI) existe cuando los intereses de una persona (familia, amistades, financieros u otros) pueden influir en las lealtades, el juicio y las acciones de esa persona. Por ejemplo, una persona tiene un deber de lealtad hacia su empleador, pero también puede tener lealtad hacia un negocio familiar. Cada uno de estos negocios espera que la persona tenga su mejor interés en primer lugar y cuando eso no es posible, hay un conflicto entre los intereses.

Los conflictos de intereses pueden ocurrir en todos los niveles y en todas las áreas dentro de Securitas.

Hay 3 tipos de intereses conflictivos:

<b>1. ACTUAL</b>	<b>actualmente estás siendo influenciado por un interés conflictivo</b>
<i>Por ejemplo: Tú (en nombre de Securitas) firmas un acuerdo con un proveedor que es propiedad de tu hermano</i>	
<b>2. POTENCIAL</b>	<b>podrías ser influenciado por un interés conflictivo</b>
<i>Por ejemplo: Eres miembro de la junta o tienes un interés financiero en una empresa que considera licitar para negocios de Securitas</i>	
<b>3. PERCIBIDO</b>	<b>podrías parecer estar influenciado por un interés conflictivo</b>
<i>Por ejemplo: Consideras firmar un acuerdo (en nombre de Securitas) con un proveedor que es el empleador de tu hermana. Esto no influye en tu decisión ya que el proveedor es el mejor, pero entiendes que alguien podría pensar que estás eligiendo o influyendo en la decisión de elegir a este proveedor para beneficiar a tu hermana. Ten en cuenta que los conflictos de intereses percibidos son más probables si el empleado de Securitas en cuestión es un gerente de alto rango</i>	

### 4 Conducta Esperada

Todos los empleados deben evitar todos los conflictos de intereses o los conflictos de intereses percibidos entre sus actividades personales y su rol en Securitas.

Tu conducta esperada se puede resumir en tres puntos clave:

- Haz una separación estricta entre las decisiones comerciales y los intereses personales.
- No des un trato preferencial a contactos personales como amigos o familiares.
- Si surge una situación que podría llevar a un conflicto de intereses (real o percibido), debes informar inmediatamente a tu gerente

Haz el hábito de preguntarte regularmente: (1) ¿Tengo algún conflicto de intereses que divulgar? (2) ¿Pueden mis relaciones personales influir en mis decisiones comerciales? (3) ¿Incluye mi rol (o podría percibirse que incluye) alguna autoridad de toma de decisiones sobre negocios con entidades que involucren a miembros de la familia o amigos cercanos?



Todos los empleados deben informar todos los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos tan pronto como el empleado identifique que puede haber un conflicto de intereses y, siempre que sea posible, antes de que el empleado se involucre en cualquier conducta en la que el conflicto pueda influir (o parecer influir) en la toma de decisiones del empleado. No informar los conflictos de intereses puede resultar en acciones disciplinarias apropiadas a la violación, incluyendo, pero no limitándose a, la terminación del empleo.

Haz

- Toma todas las medidas razonables para evitar conflictos de intereses.
- Divulga los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos a tu gerente, representante local de Ética Empresarial o al Oficial de Cumplimiento de Ética Empresarial cuando surjan por primera vez.
- Mantén una relación profesional con proveedores y socios comerciales, evitando la familiaridad excesiva.
- Evita situaciones que puedan crear sospechas de trato preferencial.
- Obtén la aprobación del abuelo antes de convertirte en miembro de la junta, empleado o consultor de un negocio externo, organización sin fines de lucro o similar.
- Informa a tu gerente y obtén la aprobación del abuelo (es decir, del gerente de tu gerente) si participas en actividades sociales o profesionales fuera de tu trabajo que creen un conflicto de intereses real, potencial o percibido.
- Asegúrate de que se realice una debida diligencia adecuada al involucrar agentes y representantes para facilitar negocios para Securitas para garantizar que se identifiquen los posibles conflictos de intereses que involucren a agentes y representantes y se tomen las medidas adecuadas para evitarlos, gestionarlos y mitigarlos.
- Busca consejo y recomendaciones de tu Departamento Legal o de la función de Ética Empresarial si tienes dudas o preguntas sobre estos temas

Para ejemplos prácticos de diferentes situaciones y conductas esperadas, consulta el [Anexo 1](#).

## 5 Conducta Prohibida

La conducta prohibida incluye:

<b>NEPOTISMO</b>	otorgar favores a contactos personales como miembros de la familia o amigos
<i>Por ejemplo: tomas la decisión de contratar o promover, o supervisas directa o indirectamente a un miembro de la familia, amigo cercano o alguien con quien tienes una relación, o les otorgas beneficios especiales debido a tu relación personal con ellos</i>	
<b>TRATOS PERSONALES (GANANCIA PERSONAL)</b>	actúas en tu propio interés en lugar del interés de Securitas
<i>Por ejemplo: tomas oportunidades de negocio que le corresponden a Securitas para ti mismo o utilizas los activos de Securitas para tu beneficio privado</i>	
<b>INTERESES CONTRADICTORIOS</b>	tienes un interés que es contradictorio al interés de Securitas
<i>Por ejemplo: sirves en la junta de un negocio que compite con Securitas o de otro modo trabajas/consultas para o representas o ayudas a un negocio que compite con Securitas</i>	



La conducta prohibida solo puede permitirse continuar tal como está (es decir, sin ser mitigada) en circunstancias excepcionales y solo después de obtener tanto (1) la aprobación escrita del abuelo (es decir, la aprobación del gerente del gerente del empleado) Y (2) la aprobación del Director Jurídico y el Presidente de la División o Grupo relevante.

Más ejemplos de conducta prohibida se pueden encontrar en el [Anexo 2](#).

## 6 Obligaciones de Divulgación

### 6.1 Todos los Empleados

Todos los nuevos empleados deben divulgar cualquier conflicto de interés real, potencial o percibido en relación con el empleo en Securitas, a su gerente inmediato, al Departamento de Recursos Humanos, al representante de Ética Empresarial o al Departamento Legal cuando se conviertan en empleados y, posteriormente, de inmediato si se dan cuenta de cualquier situación de conflicto de interés real, potencial o percibido.

Todas las divulgaciones de conflictos de interés presentadas en el momento de la incorporación del empleado deben documentarse utilizando el flujo de trabajo de divulgación digital en ServiceNow o el formulario en el Anexo 3 – Declaración de Conflictos de Interés y archivarse en el expediente individual del empleado.

### 6.2 Gestión y Altos Ejecutivos

Los siguientes empleados deben completar anualmente el formulario de divulgación de COI utilizando el Anexo 3 – Declaración de Conflictos de Interés y enviarlo a su gerente:

- Todos los miembros de la Gestión del Grupo, Divisional y del País,
- Empleados que reportan a un Presidente (Presidente del Grupo, División o País) y empleados que reportan a una persona que reporta al Presidente y
- Empleados que ocupan puestos particularmente sensibles/empleados en riesgo (como miembros del departamento de compras, ventas y desarrollo de negocios, etc.).

Todos los formularios de divulgación deben archivarse con la persona responsable de Cumplimiento de Ética Empresarial durante un período de 5 años o según lo establecido en la legislación local.

Una divulgación digital está disponible a través del módulo de ServiceNow (Riesgo y Cumplimiento -> Declarar un Conflicto de Interés).

### 6.3 ¿Qué situaciones deben ser divulgadas?

La siguiente lista incluye ejemplos ilustrativos de situaciones que siempre deben ser divulgadas:

#### A. Empleo o servicio externo.

- Asumir un segundo trabajo o una asignación de consultoría o voluntariado que pueda entrar en conflicto con tu trabajo en Securitas.
- Actuar como director corporativo, miembro de la junta o consultor para otra empresa u organización que pueda entrar en conflicto con tu trabajo en Securitas



**B. Intereses financieros y otros intereses comerciales externos**

- Tener un interés financiero<sup>2</sup> u otro interés que permita influir en las operaciones de empresas u organizaciones que son proveedores, contratistas, intermediarios, clientes, otros socios comerciales o competidores de Securitas.

**C. Relaciones familiares y otras relaciones personales cercanas (Partes Relacionadas) y contactos dentro de Securitas**

- Si un miembro de la familia<sup>3</sup> solicita un trabajo en Securitas donde esa posición implicará líneas de reporte al empleado (directa o indirectamente) o donde el empleado esté involucrado en el proceso de toma de decisiones de contratación o tenga influencia sobre los términos y condiciones de empleo para el solicitante del trabajo
- Si tienes una relación romántica con alguien en la misma línea de reporte, es decir, alguien que te supervise directa o indirectamente o a quien supervises.

**D. Relaciones familiares y otras relaciones personales cercanas (Partes Relacionadas) fuera de Securitas**

- Si tienes un miembro de la familia<sup>4</sup> u otra Parte Relacionada<sup>5</sup> que esté empleado en un rol de toma de decisiones (con respecto a los procesos de adquisición o ejecución con Securitas) o tenga un interés directo o indirecto (interés financiero<sup>6</sup> o no financiero) u otra relación en un proveedor, socio, contratista, subcontratista, cliente, agente o competidor de Securitas.
- Firmar un contrato en nombre de Securitas con una empresa que esté gestionada o sea propiedad de una parte relacionada cercana, como un miembro de la familia o un amigo cercano

**E. Miembros de la familia o Partes Relacionadas que sean Funcionarios del Gobierno (GO)**

- Ocupando un cargo público, o teniendo una relación con un funcionario público, que podría llevar a un conflicto de interés real, potencial o percibido.

**F. Otros<sup>7</sup> posibles conflictos de interés**

- Ofrecer, solicitar o aceptar regalos y entretenimiento, pagos ilegales, remuneraciones, donaciones o beneficios comparables de competidores, clientes y proveedores o posibles proveedores que puedan influir en tu juicio. Todas estas transacciones deben ser consistentes con la Instrucción sobre la Política de Regalos en la Política 16 "Política de Ética Empresarial del Grupo".
- Tomar oportunidades de negocio a las que Securitas tiene derecho para ti mismo o usar los activos de Securitas para tu beneficio privado.

## 7 Evaluación y Decisión

Cualquier conflicto de interés divulgado será evaluado de manera justa por el "abuelo", basado en las recomendaciones del gerente inmediato del empleado, teniendo en cuenta el riesgo empresarial y

---

<sup>2</sup> Participaciones en proveedores, agentes, contratistas o clientes que cotizan en bolsa están excluidas de la obligación de divulgación.

<sup>3</sup> Miembros de la familia incluyen, pero no se limitan a, el cónyuge o pareja de la persona o alguien con quien tenga una relación romántica, hijos, padres, hermanos, cuñados, abuelos, nietos, sobrinos, sobrinas, tíos, tías o personas que vivan en el mismo hogar de la persona. También incluye a personas con quienes estas personas tienen una relación romántica.

<sup>4</sup> Miembros de la familia incluyen, pero no se limitan a, el cónyuge o pareja de la persona o alguien con quien tenga una relación romántica, hijos, padres, hermanos, cuñados, abuelos, nietos, sobrinos, sobrinas, tíos, tías o personas que vivan en el mismo hogar de la persona.

<sup>5</sup> Partes Relacionadas incluyen miembros inmediatos y/o extendidos de la familia y amigos cercanos donde la parte está en una posición para influir en las decisiones/sesgos del empleado.

<sup>6</sup> Participaciones en proveedores, agentes, contratistas o clientes que cotizan en bolsa están excluidas de la obligación de divulgación.

<sup>7</sup> Podrías haber estado involucrado en actividades, que no están cubiertas por las categorías de divulgación anteriores, que crees que podrían ser (o podrían ser percibidas como) un conflicto de interés con respecto a nuestra organización.



reputacional para Securitas, así como la percepción del conflicto de interés por parte de otros dentro y fuera de Securitas. La decisión tomada por el abuelo deberá ser documentada por escrito y deberá resolver el conflicto de interés minimizando los riesgos para Securitas, protegiendo la reputación de la empresa y protegiendo los intereses privados del individuo en la medida de lo posible.

Para obtener orientación sobre cómo resolver conflictos de intereses, consulte el Anexo 4.

La decisión, junto con su razonamiento, deberá ser comunicada al empleado por el gerente inmediato y es responsabilidad del gerente inmediato asegurarse de que el empleado entienda y cumpla con la decisión.

Para la actividad anual de divulgación de COI especificada en el punto 6.2, una copia de la decisión deberá ser archivada con la persona responsable de Cumplimiento de Ética Empresarial durante un período de 5 años o según lo establecido en la legislación local.

## **8 Aplicabilidad**

Estas instrucciones son obligatorias y se aplican a todas las empresas, empleados, directores y oficiales de las empresas dentro del Grupo Securitas, es decir, empresas donde Securitas AB (publ) directa o indirectamente, posee o tiene un interés controlador.

## **9 Implementación y Responsabilidad**

Se deberá nombrar a una persona responsable del Cumplimiento de Ética Empresarial en cada país ("representante de Cumplimiento de Ética Empresarial").

Es responsabilidad del respectivo Presidente y de la persona responsable de Cumplimiento de Ética Empresarial para el área o país asegurarse de que estas Instrucciones sean completamente entendidas e implementadas en sus áreas o países de responsabilidad. También deben asegurarse de que se implementen y mantengan procesos y controles administrativos y organizativos efectivos con el fin de tomar todas las medidas razonables para prevenir conflictos de intereses, y gestionarlos y mitigarlos cuando no sea posible evitarlos.

Estas instrucciones deben ser claramente publicadas y conocidas por todos los empleados, oficiales y directores. Debe indicarse claramente a quién puede acudir un empleado para obtener orientación en el área o país relevante.

## **10 Capacitación**

Es responsabilidad del respectivo Presidente y de la persona responsable de Cumplimiento de Ética Empresarial para el área o país asegurarse de que se proporcione capacitación relevante a los empleados de manera regular (al menos cada 18 meses), para garantizar el cumplimiento de estos principios.

Dicha capacitación debe ser adecuada para la posición del individuo en cuestión y sus responsabilidades dentro de Securitas, así como la situación local y la evaluación de riesgos.



## 11 Informes, Investigaciones y Consecuencias de Incumplimiento

Todas las entidades y empleados de Securitas están obligados a informar cualquier sospecha de comportamiento indebido contrario a esta Instrucción a sus gerentes inmediatos o, cuando esto no sea posible, a un gerente superior, gerente de riesgos del país, defensor del pueblo local, asesor legal o representante de Ética Empresarial, según corresponda en cada jurisdicción. Ningún empleado sufrirá consecuencias negativas por cumplir con esta Instrucción, incluso si dicho cumplimiento resulta en la pérdida de negocios, o por informar sobre el incumplimiento. Todos los eventos o sospechas reportados serán investigados de manera independiente y seguidos.

Si una persona que informa no desea, o no puede, informar una sospecha a su gerente inmediato u otro funcionario dentro de la organización, todos esos asuntos deben ser reportados a través de la Línea de Integridad de Securitas en [securitas.integrityline.com](https://securitas.integrityline.com), por correo electrónico a [integrity@securitas.com](mailto:integrity@securitas.com) o al Director de Cumplimiento de Ética Empresarial de Securitas. La información de contacto actualizada se puede encontrar en el sitio web de Securitas, [www.securitas.com](https://www.securitas.com).

Cualquier violación de esta Instrucción o de las leyes locales aplicables resultará en acciones disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

## 12 Revisión y Seguimiento

El cumplimiento de estas instrucciones por parte de todas las entidades y empleados de Securitas será monitoreado como parte del programa de Cumplimiento de Ética Empresarial, así como por auditorías internas y externas, y seguimientos rutinarios de todos los asuntos reportados que requieran resolución.

---



## Ejemplos Prácticos

**A. Mi vecino es un proveedor de Securitas y me ha invitado a quedarme en su casa de verano durante el fin de semana. ¿Puedo ir?**

Depende. Una relación personal no tiene por qué verse afectada negativamente debido a una relación comercial. Sin embargo, la relación personal nunca debe afectar o influir en la relación comercial. Siempre pregunta a tu gerente si tienes dudas. Si estás en una posición de toma de decisiones con respecto al proveedor, se presume que tienes un conflicto de interés y no debes aceptar la invitación.

**B. Mi sobrina se graduó recientemente y está buscando trabajo. Tenemos puestos vacantes relevantes y me ha pedido que la ayude a conseguir uno. ¿Qué debo hacer?**

Dirige a tu sobrina al sitio web donde puede postularse o dirígela a la persona de contacto que gestiona las solicitudes. Informa a la persona responsable de la contratación que el solicitante es tu pariente y recuérdale que se requiere la aprobación del abuelo para contratar a parientes.

**C. El CEO de uno de nuestros mayores clientes es un amigo cercano mío. ¿Es esto una preocupación o un problema?**

Informa a tu gerente y si eres miembro de la Gestión del Grupo, Divisional y del País o tienes una posición sensible, completa el formulario de Declaración de Conflictos de Interés. No puedes participar en ninguna decisión relacionada con ese cliente.

**D. Mi esposo trabaja para una empresa que está siendo considerada como proveedor de Securitas. ¿Es esto apropiado?**

Depende. Puede estar bien con la aprobación del abuelo. Sin embargo, necesitas apartarte de esta situación de conflicto de interés declarando la relación a tu gerente y no participando en los procesos de adquisición o ejecución. No divulgues información a la Parte Relacionada que pueda darle una ventaja sobre otros posibles proveedores que participen en un proceso de licitación.

---



## Conducta Prohibida

Está prohibido, por ejemplo:

### **I. En general**

- Participar en la toma de decisiones que cree un conflicto de interés.
- Tener relaciones personales cercanas que influyan en las decisiones, por ejemplo, en un proceso de licitación.
- Influir en una decisión comercial de un tercero en beneficio de Securitas, con la ayuda de una Parte Relacionada

### **II. Nepotismo**

- Dar trato preferencial a contactos personales como familiares o amigos.
- Contratar o supervisar directa o indirectamente a un familiar, amigo cercano o socio comercial personal; esto también incluye aprobar términos de empleo (incluyendo salario, beneficios y educación) y cambios no insignificantes en las descripciones de trabajo para dicha persona.
- Tener una relación romántica con alguien que te reporte directa o indirectamente.
- Tener transacciones comerciales entre Securitas y una empresa controlada directa o indirectamente por Partes Relacionadas con el empleado o en la que las Partes Relacionadas tengan un interés financiero

### **III. Autonegociaciones**

- Tener transacciones comerciales entre Securitas y una empresa controlada directa o indirectamente por el empleado o sus familiares o en la que el empleado tenga un interés financiero.
- Poseer o controlar un proveedor de Securitas, ya sea directamente o a través de una Parte Relacionada.
- Usar los activos de Securitas para tu beneficio privado, a menos que dicho uso esté explícitamente permitido según el contrato de trabajo o las políticas de la empresa.
- Tomar oportunidades de negocio para ti mismo a las que Securitas tiene derecho

### **IV. Intereses contradictorios**

- Competir con Securitas, por ejemplo, sirviendo en la junta de un competidor de Securitas o trabajando/consultando para o representando a dicho competidor
-



### Declaración de Conflictos de Interés

Nombre:

Fecha:

Empresa empleadora:

Número de identificación del empleado:

Gerente de línea:

Gerente del gerente:

Me gustaría divulgar las siguientes situaciones de conflicto de interés existentes o potenciales que surgen de mis funciones como representante de la entidad mencionada anteriormente o del Grupo Securitas:

*Personas/empresas con las que tengo tratos oficiales u otros contactos comerciales e intereses privados y una descripción de la naturaleza y todos los hechos relevantes con respecto a mis funciones en relación con estas personas y/o empresas (como se describe en la **Instrucción de Securitas sobre Conflictos de Intereses**).*

1.

2.

3.

4.

Propongo que el conflicto de interés divulgado se resuelva de la siguiente manera:

Declaro que, según mi leal saber y entender, no tengo intereses que puedan entrar en conflicto, o ser percibidos como un conflicto, con mis funciones en la entidad mencionada anteriormente y/o el Grupo Securitas. Si mi situación cambiara, actualizaré mi declaración en consecuencia.

Confirmando que no hay otros conflictos de intereses reales o potenciales de los que tenga conocimiento, aparte de los descritos anteriormente.

Firma del empleado

### DECISIÓN SOBRE EL CONFLICTO IDENTIFICADO

Nombre de los aprobadores:	Fecha:
1.	
2.	
3.	
4.	
Firma	



Anexo 4

## Guía sobre cómo resolver los conflictos de interés divulgados

Conflict type (Actual, Potential, Perceived)	Personal interests (Family, Friends, Romantic relationship, Personal finances, Investments, Industry standing, Consulting work, Board memberships, Charitable work)	Conflict of interest disclosed by employee	Prohibited Conduct?	Guidance on how the conflict of interest <u>could be</u> resolved  Resolving the conflict of interest means to remove the conflict, in other words implement changes to ensure the conflict no longer exists (for actual conflicts) or risks materializing (for potential or perceived conflicts).
Actual	Family	Employee directly or indirectly supervises family member	Yes	The family member or the employee is reassigned to another department
Potential	Family	Employee works in same company as family member	Maybe	Ensure that the employee is not involved in any employment, performance, or compensation questions
Potential	Family/friends	Family member or close friend has applied for a job in same company as employee	Maybe	- Ensure that employee is not involved in the recruiting process or decision - Ensure that employee will not (directly or indirectly) supervise the applicant - applicant should ideally not work in same department as employee.
Actual	Family/friends	Family member or close friend directly or indirectly controls a supplier to Securitas	Yes	Ensure that employee is not involved in decisions related to the supplier.
Actual	Romantic relationship	Employee directly or indirectly supervises a person with whom he/she has a romantic relationship	Yes	The person or the employee should be reassigned to another department
Potential	Romantic relationship	Employee has a romantic relationship with a colleague but does not directly or indirectly supervise that person	Maybe	Ensure that the employee is not involved in any employment, performance or compensation questions related to the person
Potential	Family	Family member or close friend works for a customer and is involved with Securitas (who is the supplier to the customer)	Maybe	Ensure that the employee is not involved in decisions related to the customer
Actual	Board membership	Board member in a company that is a competitor to Securitas	Yes	Employee should be required to resign as a Board member of the competitor
Actual/Potential	Investment	Employee owns shares in a company that competes with Securitas	Maybe	Case-by-case assessment. Impact depends, for example, on size of shareholding by the employee and the employee's position within Securitas including her/his decision making possibilities. If shareholding could influence the employee's decision making this needs to be resolved, for example, by requiring that the shares are divested or by reassigning the employee.